

XLVIII Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 766 de 2016

S/C y Carpetas Nos. 179, 180 y 181 de 2015 — Comisión de Legislación del Trabajo

EMPRESA CLAUGER S.A.

DERECHO LABORAL DE LOS VIAJANTES Y VENDEDORES DE PLAZA

Modificación del artículo 5° de la Ley N° 14.000

REGISTRO NACIONAL DE VIAJANTES Y VENDEDORES DE PLAZA DEL COMERCIO Y LA INDUSTRIA

Modificación del inciso primero del artículo 3º de la Ley Nº 12.156

INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE VIAJANTES Y VENDEDORES DE PLAZA DEL COMERCIO Y LA INDUSTRIA

Modificación del artículo 6º de la Ley Nº 12.156

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 11 de octubre de 2016

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Wilson Ezquerra, Presidente y Luis Puig, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado y Daniel Placeres.

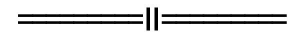
Delegado de Sector: Señor Representante Pablo D. Abdala.

Invitados: Por el Directorio de Clauger S.A., ingenieros José Rinaldi y Germán Rinaldi; doctor Javier Rodríguez, asesor legal de la empresa, y, por la Cámara de la Construcción del Uruguay, doctor Ignacio Castigilioni.

Por el Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza (CVVP), señores Raúl Di Landro, Presidente; José L. González, Vicepresidente; Gustavo Puyo, Secretario, y doctor Germán Amondarain, asesor jurídico.

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretaria: Señora Sandra Pelayo.



SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes da la bienvenida a la Dirección de la empresa Clauger S.A.. En primer lugar, les pedimos disculpas por la demora que se generó porque algunos legisladores están en otras actividades.

Con mucho gusto les damos la palabra, basados en lo que fue la participación de los trabajadores, acompañados por el PIT- CNT, con relación a la situación de la empresa y a los despidos ocurridos.

(Ocupa la Presidencia el señor representante Wilson Aparicio Ezquerra Alonso)

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Pido disculpas por haber llegado tarde, pero acabo de llegar de Tacuarembó; la ruta estuvo más complicada que lo habitual, quizás por el fin de semana largo.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- Represento a la Cámara de la Construcción del Uruguay. Les agradecemos la amabilidad de siempre de los señores legisladores al recibirnos en esta instancia. La participación de la Cámara de la Construcción es para acompañar a una empresa socia. El problema que nos trae aquí lo hemos tratado durante mucho tiempo; sabemos que había cosas para corregir, y se corrigieron. Siempre apuntamos al diálogo como institución, y la empresa, como miembro de ella, se ha apegado a sus lineamientos históricos.

Para profundizar sobre esta circunstancia, cedo el uso de la palabra a los señores de la empresa, que vienen acompañados por su abogado.

SEÑOR RINALDI (José).- La empresa Clauger S.A. está representada aquí, en el día de hoy, por Germán Rinaldi y quien habla. Comparecemos para brindar nuestro punto de vista sobre el asunto expuesto aquí el día 19 de setiembre de 2016 por el Sunca y por trabajadores de nuestra empresa.

Con relación al destajo, Clauger S.A. trabaja cumpliendo en su totalidad con los pliegos que rigen las diferentes licitaciones en las que resultó adjudicataria con UTE y las leyes vigentes en nuestro país. También cumple con la totalidad de las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, situación que se constató mediante las respectivas inspecciones. En la empresa no se trabaja a destajo ni por producción, no se subaporta, no se violan convenios, no se incumple el contrato vigente con UTE. El personal -que es permanente, en su gran mayoría- trabaja en la modalidad de jornalero y cobra por las horas trabajadas. Los trabajadores registran los datos en una planilla que suministra UTE -algunos la completan en el pañol de Clauger S.A. de Las Piedras y otros en las oficinas comerciales de UTE-, firman los días que trabajan y la cantidad de horas trabajadas, y también firman los responsables de las oficinas comerciales. La empresa controla que las horas declaradas como trabajadas estén enmarcadas dentro de un contexto de trabajos ejecutados razonablemente, atendiendo a datos estadísticos de la empresa, naturaleza de la zona geográfica y demográfica, integración del móvil, datos de tiempo de tareas que UTE tiene en sus sistemas, tiempos de desplazamientos, etcétera. Si hay desvíos significativos, se analizan y se conversan con los involucrados y si hay causas explicables -como falta de capacitación, desconocimiento de la zona en caso de rotación del personal-, se adoptan las medidas del caso. Generalmente, luego de estudiado el tema, se acepta lo que dice el trabajador y, en consecuencia, se le liquida el sueldo y se le deposita en su cuenta bancaria, haciéndose los aportes al BPS y demás.

Para nosotros, el conflicto tiene su inicio en los recortes presupuestarios de UTE. Efectivamente, y como es de notorio conocimiento de los presentes, el Gobierno

uruguayo ha dispuesto que UTE haga ajustes en sus cuentas. Esto repercutió en la baja de trabajo y en el enlentecimiento de las obras, lo que impide que la empresa pueda cumplir con sus estrictas proyecciones de gastos e inversiones, que ahora fueron modificadas a la baja con relación a lo adjudicado y comprometido en las licitaciones. Esto ha impactado fuertemente en la organización de la empresa -es una mediana empresa- y nos obligó a planificar la reducción de la fuerza laboral, lo que indefectiblemente se está verificando por la reducción y el enlentecimiento de los contratos actuales y por el no otorgamiento de ampliaciones, lo que hasta ahora era usual en UTE.

A esta situación debe de agregarse que UTE ha descendido el ritmo de llamados a licitaciones y que, como puede demostrarse, Clauger S.A. no ha resultado la empresa adjudicataria en las pocas que existieron. Somos una PYME responsable y comprometida con sus integrantes; por eso -en la medida de lo posible-, planificamos la redistribución de aquellos empleados en función de sus habilidades, capacitación y perfil, y una reducción de la plantilla en función de parámetros como antigüedad, rendimiento en las tareas, calificaciones, habilidades, capacitaciones, etcétera. Inclusive, desarrollamos un plan de incentivo para paliar, de cierta manera, la tremenda situación a la que iban a verse enfrentados como consecuencia de la decisión que ha debido adoptar el Gobierno.

En el año 2015 tuvimos que dar de baja a siete empleados -fue algo planificado- como consecuencia de la falta de trabajo en el contrato P 45463, de UTE; sé que el número no les dice nada, pero permitirá que UTE les brinde información al respecto.

Para el año 2016 planificamos dar de baja a veinticinco trabajadores más por falta de obras. Hasta el 30 de julio habíamos dado de baja a nueve trabajadores y, salvo que UTE cambie su plan y otorgue ampliaciones, deberíamos de dar de baja a dieciséis trabajadores más en lo que queda del año.

Lamentablemente, un empleado accedió a la lista de planificación de egresos confeccionada por la empresa y ello disparó la situación conflictiva actual, precisamente, por parte de quienes hoy la plantean y, por supuesto, de los despedidos. Hace tiempo que la decisión fue adoptada por la empresa, pero llegó indebidamente a conocimiento de los empleados y ello originó que determinados trabajadores, hoy en conflicto, nos comunicaran que no querían continuar trabajando en las condiciones que lo hacían, de acuerdo con lo exigido por el pliego de UTE. A partir de ese momento, se negaron a conversar con nosotros para encontrar una solución a las diferencias.

De acuerdo con lo resuelto anteriormente por la empresa y como consecuencia de la falta de trabajo, se aplicó la primera etapa del plan de reducción de trabajadores y la reubicación de otros para dar cumplimiento a los diferentes contratos en ejecución. Se dio de baja a nueve trabajadores -seis de los cuales están en conflicto-; por tanto, en 2016, hemos dado de baja a dieciocho trabajadores. Para fines del presente año ya tenemos planificado dar de baja a otros siete trabajadores como consecuencia de la finalización de dos contratos hoy vigentes con UTE, con distribución en el interior, lo que lleva al total planificado anual de veinticinco empleados de baja.

La realidad actual nos indica que, como consecuencia de los recientes recortes -de hace un mes-, se pierden diez nuevos puestos de trabajo, lo que seguramente generará diez bajas más, que detallaré a continuación.

En cuanto al P 46838, la Gerencia Comercial Centro, con una influencia geográfica en los departamentos de Canelones y de Florida, de doce móviles que pidieron en la licitación, como mínimo, nos redujeron a siete móviles; ergo, diez puestos de trabajo menos.

En la P 46236, Gerencia Comercial Oeste, con influencia geográfica en los departamentos de Soriano y Colonia, de cinco móviles, como mínimo, que preveía la licitación -que debía aportar Clauger-, se redujeron a cuatro. Quiero aclarar que un móvil es un equipo integrado por un auto y dos trabajadores. O sea que, en este caso, representaba dos puestos de trabajo menos.

En la P 42394, Gerencia Comercial Norte, con influencia geográfica en los departamentos de Paysandú y Rivera, de siete móviles, como mínimo, que solicitaba la licitación, se redujeron a cinco; o sea que hay cuatro puestos de trabajo menos.

Por lo tanto, en los hechos, estos nuevos recortes nos obligan a plantear la necesidad objetiva de que la empresa deba prescindir de diez empleados adicionales a las previsiones de veinticinco; estamos analizando cómo paliar esta situación de la mejor manera para los trabajadores y la empresa.

En resumen: la realidad del mercado en el que actúa la empresa plantea claramente que no tenemos trabajo para ejecutar en cantidad suficiente, que nos permita mantener la plantilla activa, y salvo que UTE cambie sus políticas presupuestales, las bajas inevitables se incrementarán sensiblemente. En el mejor de los casos, donde se pueda, se tendrá que gestionar una ingeniería de recursos humanos, con alternancias en el seguro de paro. No es posible reingresar a los trabajadores que fueron dados de baja hasta el momento, en estas condiciones.

La empresa es fuente de trabajo para más de ochenta personas, que trabajan normalmente, teniendo conflicto solo con diez. Por esa razón, si bien nos interesa solucionar el problema en ese sector, no sentimos que nuestro personal esté en huelga.

A continuación, me voy a referir a las unipersonales. No se corresponde con la realidad lo que se ha expresado en cuanto a que se obliga a los empleados a abrir empresas unipersonales o de otro tipo. Existen casos aislados en los que el empleado, además de su trabajo como dependiente, en virtud de poseer un vehículo de transporte y maquinaria a nivel personal, mantiene una vinculación de carácter comercial con nuestra empresa y con otras. Por ese motivo su empresa factura el suministro a Clauger S.A., y esta le abona el importe pactado más el IVA correspondiente.

Esta Comisión recibió como delegados del grupo a las personas que a continuación mencionaré.

El señor Hugo Caraballo. En el año 2015 -y posiblemente también con anterioridad- suministró con su empresa particular -vehículo fletero-, por licitación, a UTE Las Piedras, y este año se ha presentado a licitaciones para UTE. Si bien Hugo Caraballo tiene empresa, jamás facturó para Clauger. Nunca nos dio ningún servicio pasible de ser facturado.

El señor Heber Clavijo. No integró la comitiva por estar con problemas de salud, pero era delegado; lamentablemente, ha fallecido. Él hacía mantenimientos de empresas radicadas en la ciudad de Canelones del rubro hormigones. Se agrega que su empresa estaba basada y originada en que era un técnico eléctrico autorizado por UTE desde hacía muchos años.

Lo señores Gabriel Nicoletti y Diego Serio -integrantes de la delegación- cuentan con una empresa caratulada "50 eléctricos", que entendemos es una organización que nuclea a varios técnicos; facturan a otras organizaciones desde hace años, lo que es fácilmente comprobable.

Del resto de los trabajadores dados de baja u hoy en conflicto, desconocemos si tienen empresa u organización de cualquier índole y si eso es un impedimento para ir al

seguro de paro. De hecho, hay trabajadores que hicieron uso del subsidio por desempleo en el año 2016.

En resumen, queda claro que la empresa no obliga a sus empleados a abrir empresas unipersonales o de otro tipo. Si los empleados tienen empresas unipersonales o de otro tipo es en función de intereses no inherentes a su relación laboral con Clauger S.A.. De los dieciséis trabajadores en conflicto, nos consta que solo cuatro de ellos tienen empresa y que tres de ellos se vincularon comercialmente con nosotros. El delegado del Sunca expresó aquí:"Para poder trabajar tienen que poner su vehículo y abrir una empresa unipersonal, ya que tienen que facturar para la empresa Clauger por todo concepto". Estas afirmaciones no se condicen con los hechos ni resisten análisis alguno. Entendemos que inducido por la alocución del señor Cuadra, el señor representante Luis Puig afirmó: "[…] que no se puede contratar con empresas que no cumplen con las leyes en materia laboral ni con ninguna de las leyes vigentes en el país". Compartimos lo expresado, pero no es cierto cuando se lo dice con relación directa a nuestra organización. Tampoco es cierto, y totalmente infundado, que obligamos a los trabajadores a constituirse en empresas unipersonales. Solo como dato, queremos informar -porque se menciona por el representante- que no tenemos ninguna denuncia, de algún trabajador, en el BPS, porque no tenemos una relación laboral encubierta. Vale recalcar nuevamente, so pena de ser reiterativos, que Clauger cumple con todas las leyes vigentes en nuestro país y no viola la normativa laboral ni la de seguridad social, como se está afirmando por parte del representante.

Por último, queremos agregar que en el caso de los trabajadores que se han designado como delegados, se trata al mismo tiempo de mini empresarios, ya que -como fue dicho- ejercen con sus empresas actividades para otros o para la misma UTE.

Ahora me voy a referir al *logueo*. Entiendo que es difícil entender el significado de esta palabra; está muy relacionada con nuestra tarea y es muy técnica.

En reiteradas oportunidades, los trabajadores han manifestado que desarrollan jornadas laborales con una carga horaria superior a la que expresan en las planillas que llenan y firman voluntariamente. Este es un tema que UTE tiene determinado claramente y documentado en varias oportunidades, por sus propios técnicos. El tiempo de *logueo* no es una relación biunívoca, entre tiempo de trabajo realizado -que es un tiempo real- y el tiempo en que permanecen con el sistema activado. Haciendo una comparación muy elemental, el hecho de que una persona figure como *logueada* en su *email*, no quiere decir que esté todo ese tiempo leyendo o escribiendo un *email.* ¿Verdad? Un mejor ejemplo: tener la TV encendida todo el día en una casa no significa que sus integrantes estén mirándola todo el día. Creemos que UTE puede ilustrar mejor a la Comisión sobre el uso correcto del equipo que suministra para despachar y controlar su ejecución y medir tiempos de traslados. Les quedará muy claro que el *logueo* no significa tiempo de trabajo y traslado. Efectivamente, UTE tiene medido el tiempo de trabajo -a base de estadísticas volcadas en los sistemas- y el tiempo de traslados -medido por GPS y mapeo-, y reafirman lo que tratamos de explicar claramente. UTE no paga tiempo a disposición del móvil; despacha tareas y cuando estas finalizan, el móvil debería *desloguearse.*

El trabajo de los funcionarios de Clauger comienza cuando UTE carga en sus aplicaciones los trabajos y tareas que les asigna cotidianamente, y concluye cuando estos trabajos y tareas se cumplen. El período comprendido entre ambos momentos es el período efectivamente trabajado. Fuera de esto, el *logueo* es solo el medio de comunicación que UTE dispone -quiero resaltar que los equipos que se entregan a los trabajadores con los trabajos y tareas a realizar son de UTE- para indicar los trabajos, sus

características, lugar específicos y para que se puedan introducir datos de los trabajos que hacen en la máquina, etcétera.

Todos estos detalles -muy importantes- no dependen de Clauger S.A., sino de UTE. Los trabajadores de la empresa no tienen orden de estar a disposición de UTE en forma ilimitada, sino que la indicación es presentarse en el local de UTE u obrador de Clauger, recibir la carga de trabajo en su dispositivo electrónico, cargar materiales necesarios, herramientas, elementos de seguridad, etcétera, y salir a realizar los trabajos. Una vez que se terminan -luego de tres, cuatro, seis o siete horas-, deben regresar, entregar el material sobrante y el equipo de seguridad y de trabajo, marcar la cantidad de horas trabajadas en la planilla que UTE proporciona, y entregarla a Clauger -si es un obrador- o dejarla en la oficina comercial de UTE. Con esa planilla -previa revisión de nuestro sistema de gestión- se liquidan las horas trabajadas.

Por lo tanto, es muy claro lo que significa y representa el *logueo*; para nosotros, no hay ninguna discusión al respecto. No es un indicador de cantidad de trabajo ni de horas trabajadas. Eso lo saben perfectamente los funcionarios, la UTE y todo el ambiente técnico que involucra estas tareas. Es un aspecto técnico del sistema que UTE proporciona y gestiona. Esta podrá profundizar en el tema, explicar mejor su funcionamiento y, por lo tanto, fundamentar el porqué de su aporte nulo a la determinación de la jornada de trabajo, expresando cómo, en consecuencia, no reconoce el tiempo a la orden del móvil para pagarlo. De esta forma, los legisladores tendrán en este tema la versión de un tercero imparcial. Inclusive, sugerimos que UTE documente -ya se ha realizado un estudio por parte de la contadora Levy, que está en conocimiento de sus gerentes superiores- con estudios comparativos de tiempos de *logueo* versus tiempo que llevaron los trabajos despachados para un día versus las horas pagas por Clauger a sus trabajadores, para desmitificar este concepto de *logueo* tan frecuentemente nombrado.

En cuanto a las discusiones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedo decir que a diferencia de lo que manifiesta el señor Cuadra, Clauger S.A. ha concurrido a todos los ámbitos posibles a efectos de analizar la problemática planteada y estar atento a la eventualidad de que surjan soluciones probables. Es más: desde un primer momento hemos aportado todos los datos solicitados y aclaratorios a sus reclamaciones y propusimos soluciones, en una actitud por demás respetuosa y sin agresividad alguna. Distinta ha sido la actitud de los trabajadores y de la organización Sunca, que ha emitido panfletos y ha utilizado redes sociales para insultar, faltar el respeto y mentir a la población sistemáticamente. También hemos podido detectar que propuestas realizadas por la empresa para retiros incentivados no llegan a los trabajadores que no integran la mesa de negociación, lo que no nos sorprende porque, como dijimos antes, los miniempresarios que se sientan a negociar como delegados de los trabajadores persiguen intereses diferentes a los que dicen representar.

Si los legisladores lo desean, podemos mostrar la plataforma de reclamaciones que desde un primer momento los trabajadores manifestaron -inclusive, participó un director de UTE y algunos abogados en calidad de observadores, que pueden dar fe de lo que escribimos acá, porque lamentablemente en la Dinatra no se labran actas de la reuniones- y todas fueron contestadas y demostradas. Clauger S.A. demostró que cumple con todas las leyes y requisitos legales. Es más, si no hubiera sido por dos o tres puntos de los doce manejados por el Sunca en la última bipartita del mes de agosto de 2016, se hubiera llegado a un acuerdo en forma inmediata, porque se cumplía desde el vamos con el 80% de lo que solicitaban. A modo de ejemplo, reclamaban que se les pagaba por el Grupo 10 y que debían ser del Grupo 9, y rápidamente se demostró con la planilla de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se cumplió siempre y en todo

momento. Inclusive, a solicitud de los trabajadores, se contempló en una propuesta que estábamos a punto de concretar una extraña forma de medición de tareas que ahora quieren utilizar como prueba de que eso es lo que hacemos y que, según manifestaron, es una práctica que utilizan otras empresas del ramo. Esto refleja la voluntad de la empresa de llegar a un acuerdo, porque no utilizamos ni estamos de acuerdo en utilizar esa práctica en el resto de la empresa si se llegara a un acuerdo para este contrato. Entendemos que el sistema de gestión y control del rendimiento que Clauger S.A. utiliza, basado en datos estadísticos y atendiendo a variables que pueden incidir en él, es la única manera de hacerlo eficiente y eficazmente.

En resumen, si no se llegó a un acuerdo no fue por falta de voluntad de Clauger S.A., que siempre concurrió con una actitud respetuosa y positiva, sino por una posición de tres o cuatro miniempresarios que representan a los dieciséis trabajadores. Aclaro que recién el 23 de setiembre se nos informó oficialmente a través de un correo enviado a nuestro abogado, el doctor Javier Rodríguez, que los dieciséis trabajadores de los que estamos hablando son delegados y están agremiados, y que reiteradas veces han faltado el respeto a quienes representamos a la empresa y al resto de los trabajadores activos.

Queremos dejar en claro que Clauger S.A. desconocía la existencia de organización gremial antes de las bajas, no solo de estas seis, sino de cualquiera de las que se dieron a lo largo de 2015 y 2016. Hacemos notar específicamente que recién el 23 de setiembre de 2016 se nos informó oficialmente, a través de nuestro abogado, que estas personas son delegadas y que están agremiados los dieciséis trabajadores que están aplicando medidas de fuerza. Como puede observarse, las planillas fueron confeccionadas con fecha 11 de julio de 2016, que es una fecha posterior a la que se dio de baja a los trabajadores, atendiendo al plan de reducción de trabajadores como consecuencia de la falta de trabajo. Hasta la fecha antes mencionada no recibimos de parte del Sunca, ni de los trabajadores que nos ocupan, notas manifestando dicha voluntad y autorizando a determinadas personas a actuar en su representación en carácter de delegados gremiales y/o autorizar descuentos de sus haberes por dicha agremiación. En todas las reuniones mantenidas hasta la fecha contamos con la presencia de empleados que además son miniempresarios, que dijeron ser representantes de dieciséis trabajadores afectados al contrato P 46838 y delegados del Sunca que anunciaban que los trabajadores se organizaron.

O sea que mal pueden esgrimir los señores Cuadra y Andrade la figura de persecución, reacción o despido por reivindicaciones gremiales, porque cuando fueron dados de baja atendiendo al plan de reducción de trabajadores como consecuencia de falta de trabajo y hasta el viernes 23 de setiembre no habíamos sido notificados de su existencia. Además, siempre con ánimo de solucionar el conflicto, se ha participado en los diferentes ámbitos a los que se nos ha llamado a concurrir. No obstante, reitero que hasta el 23 de setiembre no sabíamos si realmente estábamos frente a una fidedigna representación de los dieciséis trabajadores que nos ocupan.

No había conocimiento de afiliados al Sunca en Clauger S.A. hasta el 23 de setiembre de 2016. No hay ni hubo persecución sindical ni de ningún otro tipo y para comprobarlo solamente alcanza con cotejar la fecha en que se formalizó el despido, que fue el 11 de julio de 2016. Los dieciocho trabajadores dados de baja en Clauger S.A. son anteriores a esa fecha.

Clauger S.A., además de suministrar las herramientas, ropa, etcétera, en acuerdo con lo estipulado en el pliego de UTE y en los convenios colectivos que rigen para la construcción, suministra los vehículos para cumplir con el servicio que presta a UTE. No obliga a ningún trabajador a poner vehículo para poder trabajar como manifiesta el señor

Cuadra, sino que se utilizan diferentes estrategias para tener siempre y en perfecto estado de funcionamiento la cantidad de vehículos requeridos, que para este contrato eran once. En alguna oportunidad y a solicitud del trabajador hemos incursionado en la modalidad de que el trabajador se haga responsable del vehículo de la empresa y que, mediante cuotas, lo adquiera. Esta modalidad ha mejorado el tiempo de disposición del vehículo en actividad -se rompe menos, siempre está bien limpio, siempre cuenta con todos los implementos que Clauger S.A. suministra, etcétera- y a su vez permite al trabajador dejarlo en su vivienda y de esta forma minimizar el tiempo de traslado desde su casa a la oficina de UTE u obrador de la empresa. Sin lugar a dudas esta modalidad, que no es la única utilizada en la empresa, ha proporcionado un bienestar al trabajador y a su familia.

En cuanto al seguro de paro especial, puedo decir que coincidimos con el señor Cuadra en que, dada la figura de empresarios de cuatro de los dieciséis denunciantes y de que a algunos de los restantes no les correspondería seguro de paro -debe de tenerse en cuenta que llevan noventa días sin trabajar y no sabemos cómo impacta esto en el seguro de paro o si en estas condiciones les corresponde seguro de paro-, habría que lograr un seguro de desempleo especial para estos trabajadores a los efectos de implementar una rotación en Las Piedras, donde hasta hoy UTE podría mantener cuatro puestos de trabajo. Decimos que hasta hoy porque sabemos que UTE ha dispuesto nuevo personal para dar cumplimiento con lo que Clauger S.A. no está realizando en Las Piedras. O sea que a la fecha no sabemos si aún quedan esos cuatro puestos de trabajo o si UTE ha decidido cubrir el servicio con personal propio. De ser este el caso, ya no tiene sentido hablar de reintegrar en régimen de rotación a ninguno de los trabajadores que nos ocupan y solo podemos prometer una bolsa de trabajo para cuando cambien las políticas restrictivas de UTE país.

A lo mejor estamos reiterando algunos de los conceptos antes detallados. Sucede que, dado que en el informe que nos hicieron llegar, el presidente del Sunca y un delegado, los señores Andrade y Lagarretta, respectivamente, y uno de los delegados de los trabajadores, el señor Nicoletti, disertan al final de la reunión, sin realizar ningún aporte nuevo a lo que ya dijeron antes que ellos sus compañeros y solo reiteraron los mismos argumentos que ustedes escucharon detenidamente, con el único fin de que una mentira dicha mil veces se convierte en realidad, nosotros entendemos que a modo de resumen final debemos ser reiterativos también, pero ofrecemos pruebas reales de lo expresado, para no caer en lo mismo que los disertantes del Sunca y los delegados de los trabajadores. A tales efectos trajimos el pliego de condiciones de la licitación, las planillas de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otros documentos que avalan nuestros dichos.

Desde ya pedimos las disculpas del caso por ocupar vuestro valioso tiempo.

UTE no contrata a una empresa con determinadas irregularidades: contrata a Clauger S.A., que es una empresa PYME que trabaja para el Estado en general desde hace más de 20 años y ha cumplido siempre con las leyes vigentes en el país. Nada de lo que realiza nuestra organización viola lo que UTE contrata y, además, UTE lo controla sistemáticamente. No sé si los legisladores están al tanto de que, así como se presentaron en este ámbito, lo trabajadores y el Sunca presentaron una nota en UTE con todos los puntos que supuestamente violaba Clauger S.A. UTE estuvo más de un mes estudiando las denuncias y finalmente emitió una resolución, afirmando que no se encontraron irregularidades.

Las planillas con las horas efectivamente trabajadas, incluidos los traslados y tiempos en manipuleo de materiales, etcétera, en todas las licitaciones a nivel nacional

que Clauger S.A. ejecuta, las completan los trabajadores, las firman voluntariamente y las supervisa UTE a través de sus mandos medios. Sobre esas horas declaradas por los trabajadores la empresa paga los sueldos, que gira a sus cuentas personales y les hace el 100 % de los aportes que corresponden. No existe subcontratación de servicio ni tercerización en el presente contrato ni en los anteriores donde se desempeñaron los técnicos que hoy reclaman, y así queda registrado en la planilla de trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la que figura que Clauger S.A. cuenta con más de ochenta empleados genuinos registrados y sobre los que se aporta correctamente, y UTE lo controla.

Además, como explicamos anteriormente y UTE ratificará, el *logueo* no es sinónimo de tiempo trabajado ni de estar a la orden. No me voy a explayar en este asunto porque las autoridades de UTE seguramente podrán dar mejor información, ya que es algo muy técnico.

Las bajas de trabajadores que se realizaron durante 2015 y el presente año, y las que vendrán, nada tienen que ver con represión sindical ni con persecución de algún tipo. Queda claro que recién el 23 de setiembre de 2016 se nos comunicó formalmente la existencia de afiliados al Sunca. Las bajas solo obedecen a que UTE redujo sensiblemente los contratos que la empresa mantiene, no ha otorgado ampliaciones ni uso de opciones, no licita con el mismo ritmo que en años anteriores ni en cantidad ni en montos, y, además, Clauger S.A. no ha sido ganadora en las últimas en las que se ha presentado. Asimismo, quiero agregar que somos una empresa monocliente, porque solo trabajamos para UTE.

Por otra parte, cabe destacar que los técnicos que nos ocupan son casi en su mayoría empleados permanentes y sus contratos de trabajo marcan que se les abonará por las horas trabajadas. Como no trabajan casi ningún día durante ocho horas completas, es lógico y legal que se aporte por un equivalente a la cantidad de jornales que esas horas completan, y de ahí surgen los trece, dieciséis o veinte jornales sobre los que se les aporta.

Además, no se obliga a tener empresa unipersonal ni de otro tipo a los trabajadores como condición para trabajar y ya dijimos que de estos dieciséis afectados solo hay cuatro microempresarios que, además, le facturan a otros. Es fácil verificarlo, dado que inclusive trabajan para UTE. Entonces, nos preguntamos cómo es posible que trabajen para terceros y les facturen si dicen que trabajan más de diez horas en Clauger S.A.

La empresa no ha sido intransigente, sino todo lo contrario. Desde el primer momento se aportó documentación probatoria de que se cumplía con todas las leyes y con el pliego de UTE, lo que llevó a que de un total de doce reclamaciones rápidamente nos pusiéramos de acuerdo en diez y a que inclusive, en su oportunidad, se aceptara que los seis despedidos volvieran a trabajar. Hoy la situación se ha agravado, porque hay menos trabajo, y es imposible aceptar el reintegro de estos seis trabajadores, ni de los dados de baja con anterioridad.

Clauger S.A. tiene un sistema de gestión de rendimientos basado en estadísticas, tiempos de tareas, zonas geográficas y su demografía, etcétera, que permite conocer y verificar que las horas declaradas por los técnicos como trabajadas son razonablemente confiables. Además, se tiene en cuenta cómo está integrado el móvil, la edad de los funcionarios que están trabajando, etcétera.

La empresa proporciona la locomoción necesaria y todas las herramientas e implementos de seguridad a los efectos de cumplir con el pliego de UTE y las leyes nacionales.

Agradecemos a la Comisión por la posibilidad que dieron a nuestra organización de ser escuchada y de argumentar sobre los hechos que acontecen y sobre nuestro actuar.

SEÑOR PUIG (Luis).- Agradezco la extensa exposición de la empresa, en la que se nos ilustró sobre su posición en torno al conflicto.

Me parece imprescindible realizar algunas consideraciones, en el marco de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados.

En primer lugar, no comparto que el Sunca haya venido a esta Comisión a representar empresarios. El Sunca, como una de las organizaciones del PIT- CNT, tiene una larga trayectoria en la defensa de los derechos de los trabajadores. Por tanto, que se le endilgue que vino a esta Comisión a disfrazar la condición de empresarios de los trabajadores es algo que no compartimos en absoluto.

En segundo término, este legislador no fue inducido por las palabras de la delegación, sino que a lo largo de su intervención desarrolló lo que fue la trampa sistemática a la que se llevó a miles de trabajadores uruguayos a partir de la ley de privatización de la seguridad social, en su artículo 178, que establecía como presunción simple que las empresas unipersonales eran legítimas. Este legislador no necesita ser inducido en absoluto; conoce una cantidad importante de casos que se han desarrollado a lo largo de la historia, y a eso se refirió.

En tercer lugar, la empresa realiza consideraciones positivas y se manifiesta sin agresividad alguna, pero en el párrafo siguiente alude al Sunca como un mentiroso contumaz. Entonces, sus propias palabras desmienten lo primero. Y van más allá: llegan a comparar las expresiones de los dirigentes en la Comisión con la práctica de un ideólogo nazi, Joseph Goebbels, que decía que una mentira, dicha mil veces, se vuelve realidad. Así que mucho respeto por parte de la empresa no se está viendo.

Al mismo tiempo plantean que el hecho de que los trabajadores estén sindicalizados nada tiene que ver con los despidos. Como creer o no creer es potestad individual, quiero tener la honestidad intelectual de decir que no les creo. Quiero decirlo concretamente, para no disfrazar ningún posicionamiento. Creo que la condición de sindicalizados de los trabajadores acá tuvo una importancia fundamental.

Reconozco, y lo voy a plantear como he hecho en otras oportunidades con Directorios de empresas públicas, que el Estado uruguayo tiene una gran falencia, que es la falta de un registro de las empresas infractoras de leyes, y recuerdo que una infracción a la ley de libertades sindicales es una infracción a la normativa. El Estado uruguayo debe corregir esa situación, porque en sus diferentes áreas contrata sistemáticamente -lo hizo en el pasado y lo hace ahora, que mi fuerza política está en el Gobierno- a empresas que no cumplen con las normativas. Ese planteo hecho en el desarrollo de la empresa, en el cual se hace referencia a mi persona, es una convicción que tengo y que voy a mantener. Es más: se lo voy a plantear al directorio de la UTE y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la extensa alocución de la empresa se simplifica la situación diciendo que la responsabilidad es de los trabajadores y del sindicato y que el mentiroso contumaz es el sindicato, que generó este conflicto, pero hay una posición distinta sobre esto. Tienen todo el derecho de tener esa posición, como dirección de la empresa, pero ese mismo

derecho lo reivindico como legislador para tener mi propia percepción de lo que está pasando.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- Más allá de no meterme en la exposición, que fue realizada en función de la interpretación de los hechos, que es absolutamente respetable, comparto que existieron algunas expresiones poco felices que deberíamos haber manifestado de otra forma.

La participación de la Cámara en esta instancia, y en todas las que ha acompañado a la empresa, tiene la finalidad de acercar a las partes. Es cierto que en algunos puntos estuvimos muy cerca, y se han corregido otros, tal como mencioné al principio de mi intervención. Lo relativo a la forma de pago y a cómo se han desarrollado algunos hechos es lo que está quedando por corregir. En el ámbito de la negociación colectiva en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estuvimos realmente muy cerca.

A modo de cierre de nuestra participación, vuelvo a remarcar que la Cámara tiene una larga tradición. Todos los que la integramos, ya sea como consejeros o como empresas, así como su personal, respetamos profundamente el marco normativo vigente y las instancias de diálogo y de negociación colectiva. Nunca apoyamos ni apoyaremos cualquier tipo de persecución sindical, y esto no implica un reconocimiento ni mucho menos; es una posición de la Cámara y de quienes la integran. Todo lo contrario: fomentamos el diálogo entre las empresas y el sindicato en forma continua y permanente.

SEÑOR RODRÍGUEZ (Javier).- Soy abogado de la empresa. Quiero dejar constancia de que la empresa cuenta con el asesoramiento legal de mi firma, que contiene una recomendación bien diferente a la que el señor diputado Luis Puig acaba de expresar. Nosotros recomendamos a las empresas, por convicción filosófica, que no tomen al movimiento sindical como un enemigo, porque no es lógico trabajar en un ámbito de confrontación permanente. Todo lo contrario: nosotros recomendamos trabajar con los sindicatos en conjunto para mejorar las condiciones de trabajo y para que las empresas tengan una mayor productividad y logren sus objetivos. De hecho, tenemos una larga trayectoria en las principales empresas constructoras del país -de las que soy abogado desde hace más de veinte años- y tengo un diálogo muy fértil y productivo con los dirigentes del Sunca, en sus diferentes integraciones, desde hace muchos años.

Por otra parte, y no pretendo generar una controversia, la convicción del señor diputado Luis Puig, que respetamos, acerca de que esos despidos se debieron a una persecución sindical cae por su propio peso, porque la comunicación que se hace a la empresa sobre la sindicalización de los trabajadores fue muy posterior a la decisión de prescindir de ellos.

Además, en un hecho que podemos constatar todos, UTE restringió en un 50% el presupuesto destinado a estas tareas, no solamente para Clauger sino para todas las empresas, que son varias, que realizan estos trabajos en todo el territorio de la República.

La empresa viene en un proceso de reducción de personal que no desea. La empresa preferiría contar con la plena ejecución del contrato, porque pretende hacer el servicio, facturar y ganar dinero, pero UTE viene haciendo una restricción de su presupuesto, con un recorte de gastos, como sucede con otros entes del Estado, por cuestiones que todos conocemos.

SEÑOR RINALDI (José).- Esta visión de los actos y de los hechos y de cómo ha actuado la empresa es solo nuestra. Este escrito no lo hizo la Cámara de la Construcción, que no manifiesta lo que nosotros entendemos; el doctor Javier Rodríguez tampoco lo hace. Esto es lo que nosotros creemos.

Respeto que el señor diputado Luis Puig no nos crea, pero yo no vine acá a que me crean, sino a dar mi punto de vista. Si eso ayuda a que el conflicto llegue a buen fin, bárbaro. Más allá de que la forma de expresarme quizás no haya sido la más correcta, cada una de las situaciones que planteé está documentada; si quieren ver la documentación, estoy a sus órdenes.

El conflicto comenzó con los trabajadores diciendo que eran del Grupo 10, pero que debían ser del Grupo 9. Se nos exigía que fueran dos oficiales, pero por pliego van un oficial y un medio oficial.

Decían que ganaban por debajo del laudo, pero pagamos exactamente lo que establece el laudo; decían que no se les daba las herramientas, pero UTE inspecciona nuestros móviles sistemáticamente y verifica que la gente trabaja con los elementos de seguridad y las herramientas necesarias. Hace un año y medio que Clauger no tiene accidentes eléctricos. En una red que tiene energía eso no es posible si no se trabaja con las herramientas correctas.

Decían que se subcontrataba -que está prohibido- y que se tercerizaba. Ni la UTE ha podido verificar, mediante un seguimiento de la empresa, que Clauger tercerice.

Decían que Clauger no aportaba al Focer. Clauger aporta al Focer y paga todos los impuestos, el presentismo, etcétera.

Decían que estaban en negro y que se los obligaba a aportar el vehículo. Tenemos más de veinticinco móviles a nivel nacional -teníamos más de veinticinco móviles-, y no sé si hay uno o dos vehículos contratados a empresas de terceros.

Cada uno piensa lo que piensa. La comunicación del Sunca fue el 23 de setiembre, pero los delegados elevaron la planilla, donde formaron la gremial, el 11 de julio de 2016. El día 11 de julio de 2016, diría el 5 de julio de 2016, ya teníamos dieciocho empleados despedidos y no había una organización formal que dijera: "Ojo: usted está echando a un delegado". Comparto lo que decía el doctor Javier Rodríguez: si nosotros hubiésemos tenido información de los delegados gremiales, habríamos trabajado de otra manera, sin despedir trabajadores.

Quizás por deformación profesional digo las cosas de una determinada manera, pretendiendo que estén basadas en datos. Pido disculpas si ofendí o molesté al señor diputado Luis Puig; no era mi intención. Sí era mi intención resaltar que Clauger cumple con todas las leyes nacionales.

SEÑOR PUIG (Luis).- Para tranquilidad del señor empresario digo que no me siento ofendido. Simplemente planteé mi posición, que es distinta a la de la empresa.

Después de las palabras del representante de la Cámara de la Construcción del Uruguay quedó muy clara su posición respecto a la relación con el Sunca. El abogado asesor de la empresa se manifestó en el mismo sentido, pero eso no se ve reflejado en lo que está escrito. Que el Sunca sea un mentiroso contumaz no ayuda.

Creo que habrá que convocar a las autoridades de UTE rápidamente y de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social para que puedan contribuir a que esta situación de conflicto tenga una negociación y una solución, y para que no termine agravándose, como acá se anunció.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- La Cámara de la Construcción queda a disposición de los señores legisladores para colaborar en lo que sea necesario.

Agradecemos la oportunidad de participar y de dar nuestra visión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por su presencia.

(Se retira de sala la delegación de la empresa Clauger S.A.)

(Ingresa a sala una delegación del Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza, integrada por el presidente, señor Raúl Di Landro; el vicepresidente, señor José González; el secretario, señor Gustavo Puyo, y el asesor jurídico, doctor Germán Amondarain.

SEÑOR DI LANDRO (Raúl).- Queremos referirnos a tres iniciativas presentadas por el extinto señor diputado Víctor Semproni, dos de las cuales fueron pedidas por nuestra institución; la tercera fue agregada posteriormente. Hace tiempo que queríamos conversar con ustedes sobre estas propuestas.

SEÑOR AMONDARAIN (Germán).- El origen de dos de estos tres proyectos radica en una vieja inquietud de nuestra institución. Además, lo que aparece en alguna exposición de motivos ya fue expuesto en su momento en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Por lo tanto, no me voy a referir a las exposiciones de motivos porque explican suficientemente bien la razón de cada uno de los proyectos. Voy a hablar sobre algunos puntos importantes.

El proyecto que figura en el Repartido Nº 158 contiene una sustitución del artículo 5º de la Ley Nº 14.000. Al proyecto del entonces señor diputado Víctor Semproni debemos hacerle dos observaciones muy importantes, que atribuimos no a la voluntad del señor legislador, sino a dos errores. El primero de ellos refiere a que la idea original era sustituir este artículo 5º, pero no en su totalidad; se pretendía mantener el inciso primero y hacer modificaciones en el resto.

Cuando el señor diputado Víctor Semproni presenta el proyecto, el inciso primero del hoy artículo 5º de la Ley Nº 14.000 no aparece. Esa desaparición trae consecuencias muy negativas. ¿Por qué? Porque supone un retroceso importante en lo que tiene que ver con los derechos de los viajantes y vendedores de plaza del sistema actual. Básicamente, nos referimos a la indemnización por clientela. El inciso primero mantiene el derecho a la indemnización por clientela que surge a los viajantes y vendedores de plaza que fueran despedidos no importando cuánto tiempo estuvieran en la empresa, con el requisito de que con su actividad hubieran contribuido a mantener o aumentar el volumen de negocios de la firma. Por lo tanto, se habla de una actitud positiva para la empresa en el período en que trabajaron, que pudo haber sido poco o mucho. Eso ya estaba incorporado y tenía una razón de ser.

Es fácil imaginar -mi experiencia profesional me dice que lamentablemente ocurre con cierta frecuencia- el hecho de que una empresa que tiene sus negocios en Montevideo resuelva expandirse hacia el interior. Entonces, como no conoce la plaza, toma un viajante del lugar y, después de varios meses y de que esa persona les preparara la clientela, la despide para conseguir un vendedor de menor costo o para iniciar ellos la tarea de venta. En esos casos, no hay duda de que ese viajante, que estuvo menos de cinco años trabajando, deja a la empresa un legado. Ese inciso primero del hoy artículo 5º de la Ley Nº 14.000 le confiere el derecho a la indemnización por clientela. Por lo tanto, nos parece muy trascendente corregir esa omisión que, por el texto de la exposición de motivos, seguramente fue una inadvertencia de quien presentó el proyecto porque no se nota la intención de privar de ese derecho.

La segunda observación del proyecto -creemos que se trató de un error tipográfico- refiere a lo siguiente. En la primera franja en que se admite el derecho a la indemnización por clientela se habla de un 20% de la indemnización por despido, cuando en el régimen actual es un 25%. Tampoco se menciona en absoluto en la exposición de motivos alguna

razón que lleve a pensar que fue un proyecto querido bajar de 25% a 20%. Nos parece importante evitar que se produzca un retroceso.

Estas son las dos observaciones principales a este proyecto de modificación del artículo 5º; el resto, nos parece adecuado. Eventualmente, podría pensarse en que la proyección de franjas, aumentando la indemnización por clientela en función de la antigüedad del vendedor en la empresa, podría ser de mayor amplitud. Actualmente, la vida nos dice que es muy difícil que haya un vendedor que tenga más de cuarenta años en una misma empresa. Si eso se diera, seguramente fuera porque el vendedor está muy conforme con la empresa y viceversa. Aún así, nos parece que los porcentajes de aumento de la indemnización por clientela podrían aumentarse -puesto que del 25% pasaría al 30% o al 40% y no más allá del 50%-, sobre todo, teniendo en cuenta -comparativamente- otros tipos de indemnizaciones por despidos especiales que hablan de seis meses o de multiplicar por dos o por tres los montos. Eso será cuestión de que el Parlamento resuelva lo que estime más adecuado. En cuanto al inciso primero, queríamos hacer hincapié en que prevé los casos de despidos con una antigüedad de más de cinco años y establece el 20% de despido en lugar de 25%. Esto es lo que nos pareció más trascendente.

El segundo proyecto tiene que ver con la modificación del artículo 3º de la Ley N° 12.156. Se propone modificar la integración de la Comisión Asesora del Registro Nacional de Viajantes y Vendedores de Plaza. Me parece que queda muy poco más por decir porque ya está casi todo dicho en la exposición de motivos.

En la ley de 1954 se da la representación gremial a la Federación Uruguaya de Agentes Comerciales, cuyo origen era la reunión en una federación de las dos instituciones que tradicionalmente nucleaban a viajantes y vendedores de plaza; es decir, el Centro de Viajantes del Uruguay, fundado en 1906 y el Centro de Vendedores de Plaza y Viajantes, fundado en 1925. Cuando esas dos instituciones se fusionan en 1985, la Federación Uruguaya de Agentes Comerciales deja de tener razón de ser, porque quedó una sola institución gremial en representación tanto de viajantes como de vendedores de plaza.

Nosotros hemos seguido integrando la comisión asesora -de hecho, yo soy el delegado del Centro en esa comisión-, y nadie ha objetado que en lugar de ir en representación de la Federación Uruguaya de Agentes de Comercio, vaya en representación del Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza. Este es uno de los casos en los que los hechos pasan por encima al derecho. Frecuentemente, los operadores jurídicos deben reconocer que el derecho siempre va corriendo detrás de los hechos, aunque a veces lo haga más despacio. Por lo tanto, deberíamos regularizar una situación de hecho, haciendo que el derecho se amolde a la realidad.

El tercer proyecto de ley tiene que ver con una modificación al artículo 6º de la Ley N° 12.156, en el que se trata de derogar el pedido del certificado de antecedentes judiciales.

Por supuesto, estamos de acuerdo con esta propuesta, pues es una situación bastante anacrónica para viajantes y vendedores de plaza mantener la exigencia de un requisito que no está establecido para ninguna otra categoría laboral en el país. Esto tiene una explicación histórica.

A nuestro entender, en la exposición de motivos hay algunos desajustes. En primer lugar, cuando dice que originalmente la Ley N° 12.156 no tenía ningún tipo de requisito previo para la inscripción, eso no es así. En su redacción original se exigía una información de vida y costumbres, que era un viejo procedimiento judicial que estaba

establecido en el código de procedimiento civil de 1878, y que para determinadas actividades suponía la necesidad de un trámite judicial para acreditar que tenía una buena conducta. Eso se exigía, por ejemplo, para los escribanos, procuradores, pero no para los abogados -supongo que eso tendría alguna razón-, y también en la década del cincuenta del siglo pasado, a los viajantes y vendedores de plaza. Presumimos que la razón histórica de esa exigencia eran las comunicaciones, muy distintas a las de ahora. Por ejemplo, los viajantes se iban a distintos lugares de la República, se encargaban de cobrar y andaban con dinero durante mucho tiempo mientras duraba la gira. Eso se cambió en el año 1974 por una ley que aparece mal citada aquí. No es la Ley N° 12.161, sino el Decreto- Ley N° 14.161. En el año 1974 se sustituyó esa información de vida y costumbres -que dicho sea de paso desapareció de nuestra vida jurídica- por una certificado de buena conducta policial. Esto se compadecía con el momento histórico en que eso ocurre.

Posteriormente, en 1999, en un decreto que aparece bien citado en la exposición de motivos, se sustituye ese viejo Certificado Policial de Buena Conducta por un Certificado de Antecedentes Judiciales, que hoy por hoy está vigente.

El otro error que se desliza en la exposición de motivos es que se dice que el certificado lo pueden pedir las empresas, pero no es así; solo se expide a pedido de organismos públicos. La cuestión es que para inscribir el contrato en el Registro, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en cumplimiento de la ley, pide ese certificado. Hace muchos años que estoy en el Registro y solo recuerdo tres casos en que vino con un antecedente judicial. Afortunadamente, eso ocurre con poca frecuencia. El tema es qué hace el ministerio con ese antecedente judicial. ¿Esto es un obstáculo para la inscripción? En algún momento, la comisión y la sala de abogados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sí creyeron eso. Más allá de su dudosa constitucionalidad, porque atenta contra el derecho al trabajo, se daba el sinsentido de que no permitía a una empresa, aun conociendo los antecedentes judiciales de un aspirante a vendedor, tomarlo en forma regular. Digámoslo gráficamente. Supongamos que el hermano de un empresario tiene un problema con la justicia, lo procesan y condenan por el delito que fuere. El empresario, propietario de un emprendimiento, quiere tomar a su hermano en la mala como vendedor, pero no podría hacerlo regularmente si se le impide la inscripción en el registro. Eso muestra la barbaridad que suponía esa interpretación. Luego, la comisión cambió el criterio y se admitió que la existencia de un antecedente judicial no era un obstáculo para la inscripción. Naturalmente, para salvaguardar la responsabilidad del ministerio tenía que informarlo a las partes. Pero esto podría dificultar la obtención del trabajo al aspirante a vendedor cuando se informara a la empresa. Eso es lo que este proyecto pretende evitar. De hecho, de los tres antecedentes que conozco, cuando se planteó poner en conocimiento de la empresa la existencia del antecedente judicial, los aspirantes a vendedores renunciaron. Esto significa que esta disposición, tal y como está, terminó privando a dos personas de su trabajo.

Por lo tanto, nos parece que esta iniciativa que tuvo el extinto diputado Víctor Semproni es de recibo.

SEÑOR ABDALA (Abdala).- Hay algo que me ha quedado colgado.

El doctor Germán Amondarain nos corregía la numeración del decreto- ley que aparece mencionado en la exposición de motivos, y nos dice que en lugar de ser el Decreto- Ley N° 12.161, es el Decreto- Ley N° 14.161.

Ahora bien, el proyecto de ley hace referencia a otra norma, al Decreto- Ley N° 14.693, del año 1977, que, si no escuché mal, el doctor no lo mencionó. Entonces, no

entiendo muy bien dónde está radicado el problema, es decir, cuál sería la norma que habría que sustituir o derogar, a los efectos de legislar bien.

Aprovecho para decir que no sé si es la mejor fórmula establecer este giro en el inciso primero; es decir, modificar la redacción de la ley tal, derogando el requisito previo. Creo que directamente habría que sustituir la ley vigente. Si el requisito está vigente en este decreto- ley, simplemente deberíamos sustituirlo y volver a la redacción anterior.

SEÑOR AMONDARAIN (Germán).- Lo que hace este último decreto- ley que menciona el señor diputado Pablo Abdala es darle la redacción actual a la norma que se pretende modificar. Pienso que el proyecto es adecuado. No mencioné ese decreto porque no tenía observaciones que realizarle a la exposición de motivos. La redacción de la disposición que se pretender modificar está dada por el Decreto- Ley N° 14.693, que está vigente. Por lo tanto, se tiene que dar una nueva redacción al artículo 6º de la Ley N° 12.156. Lo único que cambia es que deja afuera el Certificado de Antecedentes Judiciales.

Por otra parte, quisiera referirme a un tema que omití, que tiene que ver con la indemnización por clientela. Se trata de una modificación con la que estamos plenamente de acuerdo.

Originalmente, la indemnización por clientela estaba prevista para los casos de despidos, bajo determinadas circunstancias, y para los casos de renuncia. Se dieron casos jurisprudenciales en los cuales no hubo ni despido ni renuncia; es decir, el vendedor no tuvo mejor idea que morirse trabajando. Particularmente, me tocó defender el caso de una persona que tenía más de veintisiete años de trabajo en una empresa multinacional del rubro de medicamentos que muere. Me vino a ver la viuda para preguntarme si le correspondía la indemnización por clientela. Luego del fallecimiento, la empresa le había pagado todo lo que le debía, es decir, comisiones generales, licencias pendientes, salario vacacional, con absoluto ajuste al régimen jurídico imperante, pero no la indemnización por clientela. En ese caso, entendí que le correspondía cobrarla, pero cuando citamos a la empresa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el abogado nos dijo que, a su juicio, no era así. En realidad, se aclaró que no se trataba de un problema económico -hay que tener en cuenta que la suma era insignificante para la empresa-, sino que la empresa consideraba que no se debía pagar dicha indemnización porque el vendedor no había sido despedido ni había renunciado.

De todos modos, hicimos el planteo judicial, y se llevó a cabo un juicio de guante blanco, ya que no se discutieron hechos debido a que todos estábamos de acuerdo y solo teníamos un problema de interpretación. Sin embargo, la jueza de primera instancia dio la razón a la empresa, teniendo en cuenta que la norma solo prevé dos circunstancias -el despido y la renuncia-, y que no se había dado ninguna de las dos. Luego de ello, apelamos y, afortunadamente, el Tribunal de Apelaciones dio la razón a la viuda y le reconoció el derecho a cobrar la indemnización por clientela, que fue pagada inmediatamente por la empresa, ya que ni siquiera hubo necesidad de hacer una llamada telefónica para que el pago se hiciera efectivo.

Entonces, con esta modificación, que hace referencia a cualquier forma de extinción de la relación laboral, ante una diferencia de criterio, evitamos transitar por un juicio laboral para cobrar algo que, razonablemente, es claro que debe pagarse.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- En lo personal, creo que los planteos son de recibo y compartibles, aunque aclaro que no tuvimos oportunidad de hablar sobre este tema en el ámbito de la Comisión. De todos modos, creo que las modificaciones propuestas a la ley vigente son muy sensatas.

En ese sentido, quiero hacer una consulta sobre la realidad del sector, ya que probablemente nos aboquemos a legislar con relación a este rubro de la actividad laboral. Por lo tanto, me gustaría saber en qué situación se encuentra la actividad de los viajantes y cuántos afiliados hay en este momento. Tengo claro que la comisión está funcionando regularmente -eso fue lo que se desprendió de las palabras del doctor Amondarain-, pero quiero saber si, en los hechos, el mecanismo de la indemnización por clientela funciona. Además, teniendo en cuenta el desarrollo del mercado laboral y los avances tecnológicos, me gustaría saber si la actividad de los viajantes sigue vigente y está en expansión, como así también si en la práctica acontecen este tipo de cosas, más allá de lo que prevé la ley. Hago esta consulta porque me interesa tener una idea de la situación.

Por otra parte, me parece razonable que se establezca la escala reseñada y creo que está bien lo que busca la comisión a que se hizo referencia, que es que la ley se adapte a la realidad. Asimismo, creo que lo relativo al certificado de buena conducta es una rémora de los tiempos del gobierno militar, y me parece razonable que eso se subsane.

Además, supongo que las tres iniciativas planteadas por el recordado diputado Semproni pueden unificarse, y si hay voluntad política, podemos trabajar en un solo texto legal que contenga las dos modificaciones relativas a la norma de 1954 y la que tiene que ver con la ley orgánica del sector.

Esas eran las preguntas que quería realizar, ya que los demás temas me quedaron claros. Solo tengo un matiz en cuanto a la redacción del último proyecto; me parece que alcanzaría con derogar la ley vigente y establecer una nueva redacción o volver a la de 1954. De todos modos, ese es un tema de técnica legislativa que puede considerarse más adelante; sin duda, hay voluntad política para avanzar en el tema, por lo que podremos ponernos de acuerdo con respecto al texto a utilizar.

SEÑOR AMONDARAIN (Germán).- En realidad, el funcionamiento de la indemnización por clientela está fuera de discusión; la razonabilidad de la existencia de este rubro ya no es discutida por ningún sector. Las dificultades que se presentaron a nivel judicial se debieron a los hechos constitutivos del derecho. Por ejemplo, se puede discutir en los casos en que el vendedor fue despedido, teniendo menos de cinco años de antigüedad, si con su actividad contribuyó a aumentar el volumen de negocios de la empresa, que es el requisito para tener derecho a percibir dicho rubro. Es cierto que se llevaron a cabo discusiones por ese tema, pero el derecho no discute ese rubro en sí.

Por otro lado, la indemnización por clientela -como ocurre con la indemnización por despido- se pierde en los casos de notoria mala conducta. Es cierto que se presentaron dificultades en algún juicio en el que se discutió la existencia de notoria mala conducta, pero eso no tiene que ver con el cuestionamiento del rubro. En realidad, de acuerdo con mi experiencia profesional, no ha habido dificultades en ese sentido.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- ¿Funciona y se paga dicha indemnización?

SEÑOR AMONDARAIN (Germán).- Sí, es así. Como dije, las discusiones se pueden dar si el vendedor, habiendo trabajado menos de cinco años, contribuyó a aumentar el volumen de negocios de la empresa, y en los casos de despido, si incurrió en notoria mala conducta, pero no hay dudas sobre la existencia del rubro.

De todos modos, vale la pena mencionar que buena parte del sector de viajantes y vendedores de plaza considera que la indemnización por clientela tiene mayor dimensión que la establecida en la ley. Por supuesto, entendemos que el capital de un vendedor es la clientela, pero contrario a lo que se cree, la suma por dicha indemnización no es muy importante. En ese sentido, muchas veces me encontré en el penoso deber de aclarar a

algún vendedor que me dice que le deben pagar la indemnización por clientela, que la suma que recibirá no es considerable; en realidad, termino dando una mala noticia, porque los vendedores consideran que es una cantidad importante, en función de lo que creen -muchas veces, con razón- que dejan a la empresa.

Por otra parte, cabe aclarar que no es cierto que el vendedor se lleva la clientela cuando se va de una empresa. Desde el punto de vista jurídico esto no es así, porque la clientela es de la empresa; inclusive, en la compraventa de establecimientos comerciales, la clientela es uno de los rubros considerados para establecer el precio. Además, por más que se haya generado un vínculo personal entre el vendedor -que es la cara de la empresa- y los clientes, es muy difícil que luego de desvincularse de la empresa se pueda llevar su fidelidad. ¿Por qué? Porque ese vendedor, durante años, dijo a sus clientes que determinado producto era el mejor, y por el hecho de cambiar de empresa no puede presentarse ante ellos con una idea diferente o contraria.

Por lo tanto, podemos decir que el vínculo del antiguo empresario con sus clientes se mantiene, y por eso los vendedores dimensionan la indemnización por clientela de manera diferente a la ley, que establece un 25% de la indemnización por despido, lo que muchos toman como una mala noticia.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos mucho la exposición realizada.

De todos modos, solicito a los integrantes de la delegación -lo hago a título personal- que en lugar de detallar las cosas que están mal, elaboren un documento en forma escrita para ser presentado en la Comisión. En realidad, creo que su experiencia podría ser muy significativa en este tema, ya que para nosotros es difícil estar al tanto de todos los temas.

Por lo tanto, para comprender mejor los planteamientos realizados, sería bueno contar con esa información por escrito. Por supuesto, cuando la Comisión analice el proyecto de ley tendrá en cuenta qué debe ser modificado, pero creo que es importante aprender de la experiencia de quienes viven ese tipo de situaciones. Sin duda, nuestro trabajo podría simplificarse si contáramos con las modificaciones que se desean realizar por escrito; de esa forma, podríamos alcanzar una resolución de manera más ágil.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- En primer lugar, quiero reparar una omisión.

En mi intervención anterior debí decir que tengo un particular aprecio y apego por el Centro de Viajantes y Vendedores de Plaza, ya que es una institución que conozco y frecuento. Además, tuve el honor de hacer uso de la palabra en ocasión de su 110 aniversario, que fue hace algunos años.

Por otro lado, quiero insistir -tal vez, por mera curiosidad- en algo que consulté anteriormente. Evidentemente, la vida avanza, las relaciones comerciales se modifican y los mecanismos de venta y de distribución, obviamente, se sofistican y se transforman, como así también, los usos y costumbres. En ese sentido, con relación a la situación del sector, quiero saber si tienen una estimación en cuanto a su dimensión. Me gustaría saber cuántos viajantes hay inscriptos en el registro y cuántos están activos. En realidad, no quiero un número exacto, sino un rango para tener una idea aproximada. Por esa razón pregunté lo que estaba pasando en los hechos, y se me dijo que la comisión funciona, como así también que estas regulaciones son indispensables, ya que en la práctica se dan distintas situaciones sobre el pago de indemnizaciones, debiendo, en ocasiones, ser laudadas por la justicia. A eso apunta mi pregunta, ya que considero que puede ser un insumo interesante para el trabajo de la Comisión.

En realidad, por más que se haya reducido la actividad de viajantes y vendedores, creo que en la medida en que algunos compatriotas se dediquen a esta actividad, las regulaciones tienen sentido, y hay que actualizarlas, mantenerlas y mejorarlas. Por eso reitero que los planteos realizados están muy bien y que estoy dispuesto a trabajar para que este proyecto se convierta en ley. En ese sentido, supongo que no será difícil ponernos de acuerdo, ya que las modificaciones no son dramáticas ni afectan principios esenciales.

A eso apuntaba mi pregunta anterior, y quería reiterarla.

SEÑOR AMONDARAIN (Germán).- Con respecto a la inquietud del señor presidente, cuente con que le vamos a hacer llegar por escrito las ideas centrales de lo que hemos estado manejando.

En cuanto a la pregunta del señor diputado Abdala, no hay estimaciones ciertas de la cantidad de vendedores de plaza y de viajantes que puedan existir hoy en el país. Lo que sí podemos decir es que todas aquellas empresas que tienen como boca de venta algo más que no sea un mostrador, necesariamente tienen que contar -por lo menos- con un viajante y con un vendedor de plaza. Las estimaciones del registro no son representativas de nada porque hay muchísima informalidad. De hecho, alguna vez hicimos planteos en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y nos respondieron que no tienen las posibilidades materiales de hacer los controles a través de inspecciones, y ello nos parece razonable: teniendo en cuenta los recursos humanos con los que cuenta esa Cartera, controlar a viajantes y a vendedores de plaza que no estén en el registro no parece esencial.

Otra dificultad que existe es que se inscriben contratos, pero cuando cesan, no se les da de baja; entonces, los números que se puedan sacar del registro no son representativos.

Además, tenemos otra convicción y es que en momentos de dificultades económicas la venta es un refugio para gente que queda sin trabajo y para empresas que están acostumbradas a vender determinado volumen y sus ventas bajan. Entonces, aparecen muchos más vendedores, por el hecho de que la persona que queda sin trabajo sale a vender lo que encuentra y de que, en el caso de las empresas, cuando se les vienen abajo las ventas, ponen más vendedores.

Realmente, el número de gente dedicada a la venta debe ser muy importante, pero no está registrada.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo agradece su visita.

Se levanta la reunión.

===/